

SELSKAPSKONTROLL

ANSETTELSE I NORD- GUDBRANDSDAL REGIONRÅD



Innlandet Revisjon IKS

4.12.2019

Rapport 23-2019

FORORD

Denne rapporten er en gjennomgang av ansettelser foretatt i Regionkontoret i Nord-Gudbrandsdal foretatt på oppdrag fra kontrollutvalget i Vågå kommune. Gjennomgangen er foretatt innenfor rammen av kommunal selskapskontroll. Selskapskontroll er en oppgave som er hjemlet i kommuneloven § 77 nr. 5 og for øvrig nærmere omtalt i forskrift om kontrollutvalg kapittel 6 (§§ 13 – 15).

Kristian Lein har utført arbeidet i samarbeid med Birgitte Ulimoen Bue, med førstnevnte som oppdragsansvarlig.

Prosjektarbeidet er utført i perioden september-november 2019. Vi takker de som har bidratt med informasjon for samarbeidet.

Utkast til rapport er sendt til Regionrådet i Nord-Gudbrandsdal v/leder for uttalelse. Svaret er vedlagt rapporten.

Etter høringen av rapporten til Regionrådet, ble den i tråd med regelverket oversendt kommunene som er deltakere i regionrådsamarbeidet i Nord-Gudbrandsdal. Innen høringsfristens utløp hadde det ikke kommet inn noen uttalelser.

Etter at rapporten ble sendt på høring er det gjort mindre, språklige justeringer i rapporten.

Lillehammer, desember 2019



Kristian Lein

Oppdragsansvarlig revisor

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
SAMMENDRAG	4
1 INNLEDNING	6
1.1 KONTROLLUTVALGETS BESTILLING	6
1.2 FORMÅL, PROBLEMSTILLINGER OG FORVENTET NYTTE	6
2 JURIDISK GRUNNLAG FOR KONTROLLEN	7
3 METODE	9
4 ANSETTELSEN SOM DAGLIG DELER OG PROSJEKTLÉDER	10
4.1 ANSETTELSEN AV DAGLIG LEDER	10
4.2 ANSETTELSEN AV PROSJEKTLÉDER	11
4.3 RELASJON MELLOM VISTEKLIVEN OG DAMSTUEN	14
4.4 INNHENTEDE SYNSPUNKTER PÅ ANSETTELSENE	14
5 REVISJONSKRITERIER	16
5.1 KRITERIER FOR PROBLEMSTILLING 2	16
5.2 KRITERIER FOR PROBLEMSTILLING 3	19
6 REVISJONENS VURDERINGER	23
6.1 BLE ANSETTELSENE FORETATT I TRÅD MED RETTSLIGE FØRINGER, VEDTAK OG INTERNE RETNINGSLINJER?	23
6.2 BLE REGLER OM HABILITET IVARETATT?	24
7 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER	27
7.1 KONKLUSJONER	27
7.2 ANBEFALINGER	28
REFERANSER	29
VEDLEGG 1 UTLYSNINGSTEKST-PROSJEKTLÉDER	30
VEDLEGG 2 UTTALELSE FRA REGIONRÅDET NORD-GUDBRANDSDAL	31

SAMMENDRAG

Kontrollutvalget i Vågå kommune bestilte 6. september i år en gjennomgang av prosessen ved tilsetting av daglig leder og prosjektleder i Nord-Gudbrandsdal Regionråd.

Formålet med prosjektet har vært å gå gjennom hvordan de aktuelle ansettelsene er foretatt og vurdere om de er foretatt innenfor Regionrådets vedtak og retningslinjer, samt regelverk som legger rammer for habilitet ved slike ansettelser.

Med utgangspunkt i kontrollutvalgets vedtak ble det formulert følgende problemstillinger:

1. *Hvordan skjedde ansettelsen som daglig leder og prosjektleder?*
2. *Ble ansettelsene foretatt i tråd med rettslige føringer, vedtak og interne retningslinjer?*
3. *Ble regler om habilitet ivaretatt?*

Prosjektet er gjennomført som en forvaltningsrevisjon i et selskap, jf kommuneloven § 77, pkt 5, samt forskrift om kontrollutvalg §§ 13 og 14.

I forvaltningsrevisjoner skal det utarbeides revisjonskriterier til grunn for revisjonens vurderinger. I denne selskapskontrollen er revisjonskriteriene hentet fra følgende kilder:

- Forvaltningsloven.
- Kommuneloven.
- Samarbeidsavtale om regionråd i Nord-Gudbrandsdal.
- Delegasjonsreglementet for Regionrådet i Nord-Gudbrandsdal.
- Utlysningstekst for de aktuelle stillingene.

Problemstilling 1, som inneholder en beskrivelse av ansettelsesprosessen, er ikke tatt inn i sammendraget. Nedenfor følger vurderinger/konklusjoner knyttet til problemstilling 2 og 3. Revisjonens anbefalinger er tatt inn til slutt i sammendraget.

Problemstilling 2: Ble ansettelsene foretatt i tråd med rettslige føringer, vedtak og interne retningslinjer?

Ansettelsen av daglig leder

- Revisjonen finner det tilstrekkelig begrunnet at hovedregelen om ekstern utlysning ble fraveket, og at stillingen ble besatt gjennom en utlysning rettet mot de ansatte ved regionkontoret.
- Til stillingen var det kun én søker, og det var dermed ingen søkere å vurdere imellom. Arbeidsutvalget gjennomførte ansettelsen, slik delegasjonsreglementet fastsetter.

Ansettelsen av prosjektleder

- Stillingen som prosjektleder ble først utlyst eksternt, og ble deretter besatt gjennom at det ble åpnet for å ta imot søknader etter opprinnelig søknadsfrist. Revisjonen mener at det hadde vært en fordel om man kunne gått åpent ut med at Regionrådet fortsatt ønsket å ta imot søkere til stillingen.
- Det kan oppfattes slik at det ble vurdert mellom Iselin Vistekleiven og en privat konsulent som meldte sin interesse for stillingen i form av et konsulentoppdrag. Så lenge konsulenten ikke hadde søkt på stillingen, så mener revisjonen at det framstår som lite relevant å trekke denne inn i vurderingen av aktuelle søkere.
- Vi finner godtgjort at Vistekleiven sine kvalifikasjoner ble vurdert opp mot kravene til stillingen. Vi presiserer at revisjonen ikke har foretatt en egen vurdering av hennes kvalifikasjoner opp mot kravene til stillingen.
- Delegasjonsreglementets regler for ansettelser ble ikke fulgt i ansettelsen av Vistekleiven. Dette må ses i lys av at reglementets bestemmelser på dette området ikke er blitt oppdatert, og ikke er tilpasset Regionrådets nåværende juridiske status.
- I mangel av oppdatert delegasjonsreglement burde det vært tydeligere avklart hvordan man skulle tilpasse seg til bestemmelsen om at det skal være et tilsettingsutvalg som skal lage tilrådning om ansettelser.

Problemstilling 3: Ble regler om habilitet ivaretatt?

Ansettelsen av daglig leder

- Revisjonen mener at ansettelsen av Frode Damstuen ikke innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for Iselin Vistekleiven selv eller noen som hun har nær personlig tilknytning til.
- Revisjonen mener at det ikke forelå andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til Vistekleivens upartiskhet.

Ansettelsen av prosjektleder

- Revisjonen mener at Frode Damstuen sin ansettelse av Iselin Vistekleiven ikke innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for han selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til.
- Revisjonen ser at det utad kan stilles spørsmål ved ansettelsen, men vi legger til grunn at deres relasjon er av faglig karakter. Det at Vistekleiven hadde vært med på ansettelse av Damstuen i egenskap av leder av Regionrådet er dermed ikke å anse som et særegent forhold som er egnet til å svekke tilliten til Damstuens upartiskhet.

Revisjonens anbefalinger

- Regionrådet bør sørge for å oppdatere pkt § D-06 i delegasjonsreglementet som tar for opprettelse/nedleggelse av stillinger samt utlysning og ansettelser.
- Oppdateringen bør ta hensyn til Regionrådets nåværende juridiske status, der det ikke lenger er underlagt Sel kommune.

1 INNLEDNING

1.1 KONTROLLUTVALGETS BESTILLING

Kontrollutvalget i Vågå kommune fattet følgende vedtak 6. september 2019 (sak 21/19):

- 1) *Kontrollutvalet bestiller ein gjennomgang av prosessen ved tilsetting av dagleg leiar og prosjektleiar.*
- 2) *Gjennomgangen blir utført av Innlandet Revisjon IKS.»*

Bakgrunn for saken var ifølge saksframlegget at en privatperson stilte flere spørsmål om ansettelser i Nord-Gudbrandsdal Regionråd, og vedkommende ønsket en vurdering av disse. Ansettelsene det var tale om var stillingen som daglig leder i Regionrådet samt tidsbegrenset stilling som prosjektleder for velferdsteknologi.

Undersøkelsen er gjennomført som en selskapskontroll, jf kapittel 2 nedenfor.

1.2 FORMÅL, PROBLEMSTILLINGER OG FORVENTET NYTTE

Formålet med prosjektet er å gå gjennom hvordan de aktuelle ansettelsene er foretatt og vurdere om de er foretatt innenfor Regionrådets vedtak og retningslinjer, samt regelverk som legger rammer for habilitet ved slike ansettelser.

Med utgangspunkt i kontrollutvalgets vedtak har vi formulert følgende problemstillinger:

1. *Hvordan skjedde ansettelsen som daglig leder og prosjektleder?*
2. *Ble ansettelsene foretatt i tråd med rettslige føringer, vedtak og interne retningslinjer?*
3. *Ble regler om habilitet ivarettatt?*

Prosjektet er en kartlegging av konkrete saker og en vurdering opp mot rutiner, vedtak og regelverk. Nytteverdien av prosjektet forventes først og fremst å være at det vil kunne brukes av Regionrådet i det videre arbeid.

2 JURIDISK GRUNNLAG FOR KONTROLLEN¹

Gjennom kommuneloven § 77 nr. 5 pålegges kontrollutvalget å påse at det føres kontroll med kommunens interesser i selskaper m.m (selskapskontroll). Dette er utdypet i kontrollutvalgsforskriften § 14:

Kontrollutvalget skal påse at det gjennomføres kontroll med forvaltningen av eierinteressene i de selskaper som er omfattet av slik kontroll, herunder å kontrollere om den som utøver kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser i selskaper gjør dette i samsvar med kommunestyrets/fylkestingets vedtak og forutsetninger (eierskapskontroll).

Selskapskontrollen kan også omfatte forvaltningsrevisjon, jf. forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner kap. 3.

Det framgår av bestemmelsene referert ovenfor at den kommunale selskapskontrollen består av to kontrollformer: eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon i selskaper.

Kommuneloven sier at det skal føres kontroll med «kommunens eller fylkeskommunens interesser i selskaper m.m». Interkommunale styrer etter kommuneloven § 27 som er egne rettssubjekter nevnes også eksplisitt i kommuneloven § 80.

Regionkontoret er det politiske sekretariatet for Regionrådet Nord-Gudbrandsdal. Sekretariatet drifter Regionrådets ordinære arbeidsoppgaver og de prosjektene som til enhver tid gjennomføres i regi av Regionrådet. Regionrådet er også et bindeledd i partnerskapet mellom Oppland fylkeskommune og kommunene i norddalen. Regionrådet i Nord-Gudbrandsdal er et eget rettssubjekt (jf Samarbeidsavtalen om Regionrådet, § 1), og det kan dermed gjennomføres selskapskontroll med utgangspunkt i dette samarbeidet.

Det anbefales at i selskaper der det er flere kommunale eiere så bør kontrollvirksomheten koordineres, slik at ikke kontrollutvalgene iverksetter kontrolltiltak uten å koordinere dette med de andre². Samarbeid om kontroller mellom en større andel av eierne styrker i utgangspunktet eierskapet til kontrollen, og dermed også sannsynligheten for at anbefalinger blir fulgt bedre opp både av kommunene og selskapet (NKRF, s 20). Det er imidlertid ikke noe juridisk hinder for at en kommunes kontrollutvalg bestiller selskapskontroll i selskaper der også andre kommuner er eiere.

Eierskapskontroll går ut på å undersøke om kommunen har en forsvarlig forvaltning av sine eierinteresser i selskaper. I denne typen kontroller inngår også en vurdering av om den som utøver eierinteressene gjør dette i samsvar med kommunens vedtak og forutsetninger for forvaltningen av kommunens eierinteresser. Eierskapskontroll retter seg mot kommunen som eier og den eller de som

¹ Stortinget vedtok ny kommunelov i juni 2018. Storparten av loven trer i kraft når de nye kommunestyrene og fylkestingene konstitueres høsten 2019. Dette omfatter også bestemmelsene om eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon. Denne kontrollen er derfor utført etter reglene som gjaldt i den gamle loven.

² Jf KS (2015) og NRKF (2018).

utøver kommunens eierinteresser i og utenfor eierorganet. Bestillingen fra kontrollutvalget i Vågå omfatter ikke eierskapskontroll.

Denne selskapskontrollen er gjennomført som forvaltningsrevisjon i et selskap. Forvaltningsrevisjon i et konkret selskap skal utføres i samsvar med de regler som gjelder for denne typen revisjon og i tråd med god kommunal revisjonsskikk.

I kapittel 5 utledes revisjonskriterier for problemstilling 2 og 3. Problemstilling 1 er av beskrivende karakter, og det er derfor ikke utledet revisjonskriterier for denne.

3 METODE

Prosjektet er gjennomført som forvaltningsrevisjon i et selskap. I henhold til forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner, § 7 skal gjennomføring og rapportering av forvaltningsrevisjon skje «*i henhold til god kommunal revisjonsskikk og etablerte og anerkjente standarder på området, og det skal etableres revisjonskriterier for det enkelte prosjekt*». I henhold til dette har prosjektarbeidet tatt utgangspunkt i metodikken som beskrives i RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon utarbeidet av Norges kommunerevisorforbund. Innlandet Revisjon IKS har et internt kvalitetssikringssystem som er i samsvar med RSK 001.

Prosjektet er gjennomført ved hjelp av dokumentanalyser og intervjuer.

Vi har intervjuet følgende personer:

Iselin Vistekleiven, tidligere ordfører i Vågå/leder av Regionrådet i Nord-Gudbrandsdal og nyansatt prosjektleder for velferdsteknologiprojektet.

Frode Damstuen, daglig leder i Regionrådet.

Mariann Skotte, ordfører i Lesja og nestleder i Regionrådet³.

Dokumentgjennomgangen har omfattet dokumenter som angår de aktuelle ansettelsene, herunder relevante vedtak, utlysninger samt skriftlig kommunikasjon. Vi har gjennomgått samarbeidsavtalen om Regionrådet i Nord-Gudbrandsdal og rådets delegasjonsreglement. Vi har også gått gjennom e-poster 26.8 og 27.8.19 fra Sigurd Rønningen til kontrollutvalget, der han tar opp spørsmål ved om ansettelsene har foregått på riktig måte⁴.

Faktaenes *relevans* er knyttet til om undersøkelsen representerer den virkelige situasjonen. Vi mener at fakta som er samlet inn i denne undersøkelsen er tilstrekkelig til å svare på problemstillingene. I tråd med RSK 001 er det skilt mellom presentasjon av fakta og revisjonens vurderinger. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at de opplysninger som framkommer i rapporten nødvendigvis er et utvalg av fakta.

Med *pålitelighet* menes at fakta skal være mest mulig presise og nøyaktige. Dette er ivaretatt ved verifisering av intervjureferater, at informasjon så langt som mulig har vært søkt hentet fra flere kilder, samt ved at det er hentet inn uttalelser på utkast til rapport for den ble oversendt kontrollutvalget for behandling.

³ Nestleder fram til november 2019.

⁴ Disse e-postene var lagt ved innkallingen til kontrollutvalgets møte 6. september.

4 ANSETTELSEN SOM DAGLIG DELER OG PROSJEKTLEDER

Kapitlet inneholder en beskrivelse av hvordan de aktuelle ansettelsene ble foretatt, og skal dermed besvare problemstilling 1: *Hvordan skjedde ansettelsen som daglig deler og prosjektleder?*

Dette kapitlet er hovedsakelig basert på dokumenter lagt ved sak til kontrollutvalget i Vågå, samt intervjuer med Iselin Vistekleiven, Mariann Skotte og Frode Damstuen. Der det har vært relevant er det blitt hentet inn supplerende skriftlig dokumentasjon.

4.1 ANSETTELSEN AV DAGLIG LEDER

Regionsjefen i Regionrådet sluttet i stillingen 1. september 2017. Frode Damstuen ble konstituert leder fra denne datoen. Stilling som daglig leder ble utlyst 2. september 2017, det var flere søkere til stillingen. På dette tidspunktet fikk Regionrådet sitt arbeidsutvalg kjennskap til at sammenslåing av politiske og administrative regioner skulle til vurdering som en del av regionreformen, og det ble derfor besluttet å stoppe tilsettingsprosessen.

På slutten av 2018 ble det kjent at det antakelig ikke kom til å bli noen ny regioninndeling. Arbeidsutvalget i fellesnemda i Innlandet fylkeskommune fattet beslutning om dette 8.3.19, og arbeidsutvalget i Regionrådet ble formelt orientert om dette i møte 31. mars⁵.

I arbeidsutvalget den 10. mai 2019 ble det vedtatt at stillingen som daglig leder skulle utlyses internt. Dette var begrunnet i at Regionrådet ikke hadde midler til å tilsette en ny ressurs på regionskontoret. Det er beskrevet i saksframlegget at en av de ansatte hadde permisjon fra stillingen sin, og at dette utgjorde en uvisshet: *«Økonomien gjer at vi pr. i dag ikkje har midlar til å bemanne opp ved å tilsetje ein ny ressurs med den uvissa som er knytt til denne permisjonen.»* Det står i saksframlegget at *«vi veit at det er fleire aktuelle til å søkje stillinga internt i organisasjonen fra førre utlysning»*.

Vedtaket om å lyse ut stillingen som daglig leder internt, ble lagt frem for Regionrådet den 14. juni 2019 som en referatsak. Regionrådet sluttet seg til referatsaken.

Stillingen som daglig leder ble lyst ut internt 14. juni med søknadsfrist 28. juni 2019. Regionrådsleder Iselin Vistekleiven sto som kontaktperson, og var den som skulle motta søknadene. Det kom én søknad, fra Frode Damstuen. Ifølge Vistekleiven og Skotte ble det på forhånd vurdert at også andre av de ansatte ved regionkontoret kunne være aktuelle søkere.

⁵ Arbeidsutvalget består av ordførerne i regionrådet.

Arbeidsutvalget ønsket å få med flest mulig av ordførerne på intervjuet. Etter å ha mottatt ett forfall ble intervjuet med Frode Damstuen gjennomført 8. juli av regionrådsleder/ordfører Iselin Vistekleiven, ordfører i Lesja kommune Mariann Skotte og ordfører i Skjåk kommune Elias Sperstad. Det ble tatt utgangspunkt i en standardisert mal, der de tre ordførerne tok ansvar for hver sine deler av intervjuet. Arbeidsutvalget sine representanter gjennomførte intervjuet, og kom fram til en samlet vurdering som ble lagt fram pr telefon for ordfører i Sel kommune Dag Erik Pryhn, ordfører i Dovre kommune Oddny Garmo og ordfører i Lom kommune Bjarne Eiolf Holø. Disse ga sin tilslutning til vurderingen om å tilby Frode Damstuen stillingen.

Protokoll fra ansettelsen er datert 8. juli 2019. Her framgår at beslutningen om å tilby Damstuen stillingen var enstemmig. Iselin Vistekleiven står oppført som saksbehandler i protokollen.

Vistekleiven opplyser til revisjonen at hun ved ansettelsen av daglig leder ikke visste at hun kom til å søke på stillingen som prosjektleder. Vistekleiven opplyser at hun på dette tidspunktet hadde tilbud om en annen stilling, og at hun fortsatt hadde permisjon fra Nav.

4.2 ANSETTELSEN AV PROSJEKTLEDER

Delegasjonsreglementet til Regionrådet ble oppdatert den 15. juni 2018, dette måtte gjøres etter at Regionrådet ble selvstendig juridisk enhet. Bestemmelsen i D-06 om tilsettingsutvalg ble imidlertid ikke oppdatert, og det står fortsatt at tilsettingsutvalg nedsettes av rådmannen i Sel og regionsjefen. Ifølge Frode Damstuen henger dette igjen fra da Regionrådet var underlagt Sel (vertskommune), før Regionrådet ble eget rettssubjekt. Vi kommer tilbake til delegasjonsreglementet i kapittel 5.

Damstuen opplyser at rådmannsutvalget ble brukt som tilsettingsutvalg, og det var årsaken til at leder av rådmannsutvalget deltok i intervjuene. En av de ansatte ved regionkontoret ble spurt om hun ville være med på ansettelsesprosessen, men takket nei.

Regionrådets arbeidsutvalg gjorde følgende vedtak 8. mars 2019:

- 1. Regionrådet etablerer et to-årig prosjekt under tittelen Velferdsteknologi i Nord-Gudbrandsdal. Dette i tråd med framlagt prosjektpå, og under forutsetning om tilstrekkelig finansiering.*
- 2. Velferdsteknologiprojektet blir integrert som et delprosjekt i Universitetsregionprosjektet når dette er etablert.*
- 3. Regionrådet v/AU ber kommunene som har fått innvilget finansiering på vegne av regionen til velferdsteknologiprojekt/digitaliseringsprosjekt, om å overføre innvilgede midler til regionrådet, samt å informere tilskuddsgivere om transaksjonen.*
- 4. Saken blir oversendt kommunene, der Regionrådets arbeidsutvalg ber om kommunene sin tilslutning til velferdsteknologiprojektet.*

Vi får opplyst av Frode Damstuen at forut for opprettelsen av stillingen hadde Skjåk kommune og Vågå kommune på vegne av alle de seks kommunene finansiert prosjektet om velferdsteknologi. Rådmannsutvalget ønsket imidlertid at Regionrådet skulle ta over velferdsteknologiprojektet.

Rådmannsutvalget er styringsgruppe for velferdsteknologiprojektet. I følge Damstuen har prosjektet et budsjett på 1,8 millioner kroner. Stillingen som prosjektleder for velferdsteknologiprojektet er eksternt finansiert bl.a ved midler fra Helsedirektoratet og Fylkesmannen. Kommunene legger i tillegg ned egeninnsats ved bruk av egne ansatte. Prosjektet har to års varighet, og det foreligger ikke planer om forlengelse.

Stillingen som prosjektleder ble annonsert i GD og Norddalen 27. mai, der vises det til fullstendig utlysningstekst på regionkontorets hjemmeside (se vedlegg)⁶. Søknadsfristen var satt til 15. juni. Ifølge Frode Damstuen ble stillingen grunnet en misforståelse ikke annonsert i Fjuken og Vigga.

Ved søknadsfristens utgang var det kommet tre søkere til stillingen. Alle disse ble i utgangspunktet vurdert som kvalifiserte, jf e-post fra Frode Damstuen til rådmennene 17.6.19.

En av søkerne trakk søknaden sin etter at det var avtalt intervju, angivelig fordi søkeren kom til at det ikke var aktuelt å flytte fra Nord-Norge hvor vedkommende var bosatt. To søkere var inne til intervju. Intervjuene ble gjennomført av Frode Damstuen og leder av rådmannsutvalget, Jan Egil Fossmo.

En av søkerne fikk muntlig tilbud om stillingen fredag 21. juni. Søkeren takket nei til stillingen 25. juni, og man sto da tilbake med én søker. Etter at intervjuet var gjennomført ble denne søkeren imidlertid vurdert til ikke å imøtekomme kvalifikasjonskravene.

I e-post til ordførerne og rådmennene 25. juni orienteres det om at man står igjen med én søker som vurderes som mindre aktuell. Etter drøfting med leder av rådmannsutvalget ble det besluttet at man ønsket å ta imot søkere etter opprinnelig frist. *«Det betyr at vi må aktivt ut i markedet. Vi tar gjerne imot tips på kandidater så snart som mulig.»* (jf e-post 25.6.19)

Frode Damstuen opplyser at han ikke er kjent med hvorvidt, evt hvordan denne oppfordringen ble formidlet videre til ansatte i kommunenes administrasjon eller til andre. Revisjonen har ikke undersøkt dette.

Damstuen opplyser til revisjonen at ny utlysning ikke ble valgt fordi man har dårlige erfaringer med annen gangs utlysning. Egentlig er det ikke ønskelig å rekruttere fra kommunene fordi man i Norddalen har erfaring med mye «kannibalisme», dvs at kommunene henter folk fra hverandre. Dette er uheldig, men en konsekvens at det er vanskelig å hente flinke folk utenfra.

⁶ Stillingen var også lagt ut på cvnorway, linkedin og facebook (på siden «kom til oss»).

Iselin Vistekleiven søkte på stillingen 17. juli⁷. Intervjuet med Vistekleiven ble gjort av Frode Damstuen og Jan Egil Fossmo.

Ifølge Frode Damstuen kom det ikke flere søknader. Det var imidlertid en konsulent som ringte (4. juli) og var interessert i stillingen. Denne personen var ikke interessert i å jobbe fullt, og ønsket derfor at varigheten av prosjektet ble utvidet. Damstuen mente at dette ikke passet, bl.a fordi det var en prosjektplan som skulle følges. Vi får opplyst at det ble avholdt et møte mellom Frode Damstuen og konsulenten. Det finnes ifølge Damstuen ikke skriftlig dokumentasjon knyttet til kontakten med vedkommende.

Som tidligere nevnt opplyser Iselin Vistekleiven til revisjonen at hun ikke visste om at hun skulle søke på jobben på det tidspunktet Damstuen ble ansatt som daglig leder i Regionrådet. Hun opplyser at hun ikke ble oppfordret til å søke, verken av Damstuen, Skotte eller andre. Damstuen og Skotte bekrefter overfor revisjonen at de ikke oppfordret Vistekleiven til å søke stillingen.

Vistekleiven hadde på det tidspunktet søknaden ble sendt tilbud om en annen stilling, og hun hadde fortsatt permisjon fra Nav. Hun mente imidlertid at hennes kompetanse og utdanning ville passe bra til prosjektlederstillingen. Selv om dette er en prosjektstilling med varighet på bare 2 år, så synes Vistekleiven at det virket som en bra mulighet hvor hun får brukt sin kunnskap, erfaring og utdanning. Hun måtte imidlertid tenke seg nøye om fordi det ikke er ideelt å gå inn i en såpass kortvarig prosjektstilling.

Vi får opplyst fra Frode Damstuen at, bortsett fra de dokumenter som er nevnt ovenfor, så finnes ikke skriftlig materiale fra denne prosessen med utlysning og intervjuer.

Begrunnelse for valget av Vistekleiven til prosjektstillingen finnes i e-post 8. august. Denne gikk til både ordførerne (unntatt Iselin Vistekleiven) og rådmennene. Denne gjengis i sin helhet⁸:

«Vi har nå gjennomført videre sonderinger etter aktuelle kandidater til prosjektleder for Velferdsteknologiprojektet, etter at jeg sendte ut mailen til dere den 25.juni.

Vi fikk en søknad fra Iselin Vistekleiven, dater 17.juli. Jeg hadde ellers en samtale med en privat konsulent i juli som kunne være interessert i et oppdrag under visse forutsetninger. Konsulenten er å vurdere som absolutt faglig kvalifisert.

Vår konklusjon etter intervju med kandidaten fra første runde, Iselin Vistekleiven og samtale med den private konsulenten er at vi vil tilby Vistekleiven jobben. Vistekleiven kan ikke tiltre før slutten av oktober, slik at en videreføring av avtalen med Inger Helene Brandsar i Skjåk er ønskelig. Dette er i dag avklart med Ivar i Skjåk. Videre er det slik at Ida Amble Ruge har sagt opp stillingen sin her på kontoret. Det er vanskelig å se for seg å erstatte ho med så kort tid igjen av prosjektet. Ved at Vistekleiven titrer som ansatt prosjektleder for dette prosjektet, kan vi opprettholde en bemanning på regionkontoret

⁷ Innlandet Revisjon har mottatt kopi av søknaden fra Vistekleiven.

⁸ Vi får opplyst at e-posten ble skrevet i samråd med leder av rådmannsutvalget.

med fire ansatte som tidligere. Jeg er videre trygg på at Vistekleiven er et godt valg med bakgrunn i hennes helsefaglige og administrasjonsfaglige kompetanse. Videre har Vistekleiven den politiske erfaringen der ho også har tatt en tydelig lederrolle innen Universitetsregionprosjektet som dette prosjektet vil være en del av.»

Mariann Skotte opplyser at hun oppfattet e-posten som en ren orientering, og responderte derfor ikke på denne. Ifølge Damstuen fikk han ikke respons på denne e-posten, verken fra rådmenn eller ordførere.

Ifølge notat fra Frode Damstuen signerte Iselin Vistekleiven og daglig leder 19. august 2019 arbeidsavtale om en to-årig prosjektlederstilling.

4.3 RELASJON MELLOM VISTEKLIVEN OG DAMSTUEN

Iselin Vistekleiven og Frode Damstuen opplyser til revisjonen at de ikke har noe personlig forhold til hverandre, og de er ikke i samme bekjentskapskrets selv om de begge bor i Vågå. Begge oppgir at de ikke er i slekt. Vistekleiven opplyser at hun har et tydelig skille mellom rollene som politiker og privatperson. De opplyser begge at den relasjonen de har og har hatt er av faglig karakter, og at kontakten har vært igjennom arbeidet i Regionrådet.

Revisjonen har ikke opplysninger som er i strid med dette, og vil derfor legge ovennevnte til grunn.

4.4 INNHENTEDE SYNSPUNKTER PÅ ANSETTELSENE

Frode Damstuen:

Han ser ikke at noe kunne vært gjort annerledes. Vistekleiven ble ansatt pga kvalifikasjoner, og ikke noe annet. Det at hun som ordfører ansatte han som daglig leder skapte ikke lojalitetsbånd, og det er i hvert fall ikke snakk om inhabilitet.

Iselin Vistekleiven:

Det var bare helt vanlig prosedyre å ta del i ansettelsen av Damstuen, hun utøvde bare sin rolle som ordfører og leder av Regionrådet. Hun oppfatter at det ikke var noe til hinder for at hun fritt kunne søke stillinger for tiden etter at hun gikk av som ordfører. Det at hun som ordfører ansatte Damstuen som daglig leder skapte ikke lojalitetsbånd, og det er ikke tale om inhabilitet. Hun hadde/har derfor ikke noen betenkeligheter med framgangsmåten som ble valgt.

Mariann Skotte:

Hun ser ingen kobling mellom ansettelsene, gjennomføring av ansettelsene fulgte vanlig prosedyre. Iselin Vistekleiven gjorde tidlig klart at hun ikke ville ta en ny periode som ordfører, og det var ikke noe til hinder for at hun fritt kunne søke stillinger for tiden etter at hun gikk av som ordfører. At Frode

Damstuen ble ansatt fast som daglig leder hadde en svært god forklaring, og kan ikke kobles mot at Vistekleiven fikk jobben som prosjektleder.

5 REVISJONSKRITERIER

Med revisjonskriterier mener vi lover, forskrifter, retningslinjer, faglige standarder mv som sier noe om hvordan virksomheten skal drives. I dette tilfellet vil også Regionrådet sine vedtak, reglement og retningslinjer kunne inneholde relevante revisjonskriterier.

Hensikten med revisjonskriteriene er at det skal settes opp noen autoritative standarder som kan være grunnlag for revisjonens vurderinger. I og med at revisjonskriteriene er uttrykk for en norm eller et ideal for hvordan tilstanden bør være på området, danner kriteriene også utgangspunkt for revisjonens anbefalinger.

Regionrådet er et styre som er opprettet i medhold av kommuneloven § 27. Det er opprettet etter en samarbeidsavtale mellom kommunene Lesja, Dovre, Sel, Vågå, Lom og Skjåk.

Regionrådet er et eget rettssubjekt og har vedtekter som følger av samarbeidsavtalen. Det har en oppdatert samarbeidsavtale om Regionråd i Nord-Gudbrandsdal den 9. desember 2016. Styret er å betrakte som et folkevalgt organ i henhold til kommuneloven § 29 nr. 3, og saksbehandlingsreglene i kommuneloven gjelder dermed som utgangspunkt, det samme gjelder forvaltningsloven.

5.1 KRITERIER FOR PROBLEMSTILLING 2

I Samarbeidsavtale om regionråd i Nord-Gudbrandsdal, § 8 er det bestemt at regionsjefen utøver arbeidsgiveransvar på vegne av Regionrådet og har instruksjonsrett for alle faste og engasjerte medarbeidere ved regionskontoret. I det regionale arbeidet står det at det skal legges vekt på å bruke kommunal kompetanse.

Regionrådet har et delegasjonsreglement, sist oppdatert den 15. juni 2018. I dette står det om prinsipper for Regionrådet, blant annet at alle ansatte innenfor sitt arbeids- og ansvarsområde har plikt til å påse at alle lover som berører gjeldende saksområde blir fulgt, offentlighetsloven og forvaltningsloven nevnes spesielt.

Daglig leder

Det er delegert ansvar til arbeidsutvalget å ansette regionsjef. Dette er nedfelt i delegasjonsreglementet for Regionrådet i Nord-Gudbrandsdal: *§ C-03: Arbeidsutvalget foretar tilsetning og oppsigelse av regionsjef.* Arbeidsutvalget er satt sammen av alle ordførerne i deltakerkommunene.

Prosjektleder

Det følger av delegasjonsreglementet at Regionrådet selv avgjør endringer av den samlede stillingsressurs ved regionkontoret. Dette følger av reglementet, § D-06:

«Innen stillingsressurs fastsatt av regionrådet, har regionsjefen løpende myndighet til å opprette eller nedlegge stillinger (hele stillinger eller deler av dem, midlertidig eller permanent). Regionsjefen har myndighet til å foreta utlysning og ansettelse etter tilrådning fra nedsatt tilsettingsutvalg. Tilsettingsutvalg nedsettes av rådmannen i Sel og regionsjefen.»

Generelle regler for ansettelser

I arbeidsmiljøloven er det regler som må følges ved ansettelser. Arbeidsmiljølovens formål er å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Det finnes regler som forbyr forskjellsbehandling ved ansettelser på bakgrunn av alder, seksuell orientering, politiske oppfatninger, medlemskap i fagforeninger eller politiske organisasjoner, midlertidig ansettelse eller deltidsansettelse. Likestillings- og diskrimineringsloven har forbud mot diskriminering ved ansettelse på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Videre gjelder forvaltningslovens saksbehandlingsregler fordi vedtak om ansettelse er et enkeltvedtak. Ansettelsesvedtak er unntatt fra reglene om begrunnelse og unntatt fra reglene om klage etter forvaltningsloven § 3. Etter forvaltningsloven § 17 første ledd har forvaltningen plikt til å «påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes». Dette gjelder også i ansettelsessaker.

Hovedmålet med enhver rekruttering er å ansette den personen som er best kvalifisert til stillingen. Kvalifikasjonsprinsippet som dette kalles, er ulovfestet, men kommer også til uttrykk i opplæringsloven § 10-5 og i hovedtariffavtalens § 2.2.

I lovkommentaren til opplæringsloven § 10-5 er kvalifikasjonsprinsippet beskrevet slik:

«Prinsippet innebærer at det er den best kvalifiserte søkeren som skal tilsettes i offentlige stillinger. Arbeidsgiver er altså forpliktet til å velge søkeren som er best kvalifisert etter en vurdering basert på de momenter som er opplistet i loven. Når det kommer til vurderingen av personlig egnethet, er det trukket opp noen momenter i RG 2001 s. 1040.

Personlig egnethet blir først et aktuelt vurderingstema dersom man må velge mellom flere formelt kvalifiserte søkere, se blant annet uttalelse fra Sivilombudsmannen, sak 2007/2034.»

En forsvarlig og ryddig saksbehandling er ikke bare en forutsetning for at ansettelsesvedtaket blir korrekt, det er også viktig for borgernes tillit til at det ikke tas utenforliggende hensyn ved ansettelsen.

Kvalifikasjonsprinsippet fordrer at ansettelsesmyndigheten foretar en helhetlig vurdering av søkerens kvalifikasjoner med utgangspunkt i utlysningstekstens kvalifikasjonskrav. Formålet med utlysningsteksten er å gjøre vilkårene som skal være bestemmende ved ansettelsen kjent, slik at potensielle søkere kan vurdere om stillingen passer til deres kvalifikasjoner. Retten til å fastsette kravene til stillingen tilligger arbeidsgivers styringsrett.

Det er ikke gitt noen generell lovbestemmelse om at ledige kommunale stillinger skal lyses ut offentlig. Etter arbeidsmiljøloven § 14-1 skal arbeidsgiver uansett informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. I følge Sivilombudsmannen, se f.eks 2018/4077, tilsier kvalifikasjonsprinsippet at det forutsettes at stillinger kunngjøres offentlig og at det foretas en åpen konkurranse om ledige stillinger. Sammenhengen mellom kvalifikasjonsprinsippet og plikten til offentlig/ekstern utlysning er vist til i flere saker fra ombudsmannen⁹.

Hvorvidt det unntaksvis kan anses saklig å la være å lyse ut en ledig stilling, må vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Sivilombudsmannen har godtatt intern utlysning i saker som gjelder overtallighet¹⁰.

Utlysningstekstene for daglig leder og prosjektleder

Utlysningsteksten skal gjøre vilkårene som skal være bestemmende ved tilsetningen kjent, og dermed gjøre det mulig for potensielle søkere å ta stilling til om en utlyst stilling passer til deres kvalifikasjoner. Kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningsteksten vil være utgangspunktet for kvalifikasjonsvurderingen som tilsetningsmyndigheten må foreta for å finne frem til den best kvalifiserte søkeren, sammen med eventuelle lov- og avtalefestede krav, se Sivilombudsmannen sin sak 2018/518.56.

Den interne utlysningsteksten for daglig leder hadde disse kravene til ønskede kvalifikasjoner:

- *«Høgare utdanning — gjerne innanfor leiing, økonomi og/eller samfunnsutvikling*
- *Formell utdanning kan kompenseres med brei relevant erfaring*
- *Erfaring med leiing, rettleiings- og utviklingsprosessar*
- *God kjennskap til offentleg forvaltning og sakshandsaming»*

Utlysningsteksten for stillingen som prosjektleder har beskrevet de ønskede kvalifikasjonene slik:

«Vi søker en prosjektleder med følgende kvalifikasjoner:

- *Erfaring fra prosjektarbeid i helse og omsorgssektoren og interesse for velferdsteknologi er en fordel*
- *Relevant universitets/høgskoleutdanning*
- *Motiverende, entusiastisk og som har erfaring med organisasjonsutvikling*
- *Evne til å bygge nettverk*
- *Evne til samarbeid og å arbeide strukturert»*

⁹ 2008/20, 2009/352, 2016/980, 2016/2418 og 2017/1614.

¹⁰ Sivilombudsmannen 2018/4077 og 2007/1957

Utlede revisjonskriterier:

- Hovedregelen er at stillinger skal lyses ut eksternt.
- Ved overtallighet kan det være nødvendig avgrense utlysningen til å gjelde mulige interne søkere (intern utlysning).
- Søkernes kvalifikasjoner vurderes opp mot oppstilte krav til kvalifikasjoner.
- Den best kvalifiserte søkeren bør ansettes.
- Ansettelser foretas i henhold til Regionrådets delegasjonsreglement.

5.2 KRITERIER FOR PROBLEMSTILLING 3

Både kommuneloven og forvaltningsloven inneholder regler om inhabilitet. Det kan være et vurderingstema om forvaltningsloven og kommuneloven gjelder for Regionrådet siden det er et selvstendig rettssubjekt, og det ikke driver med myndighetsutøvelse. Regionrådet har i delegasjonsreglementet vist til prinsipper som gjelder for rådet, det henvises til offentlighetsloven og forvaltningsloven spesielt.

Når det gjelder kommuneloven vises det til § 29 nr. 3 i denne, der heter det at bestemmelsene i kapittel 6 gjelder for andre folkevalgte organer «så langt kommunestyret, fylkestinget eller oppnevningsorganet ikke bestemmer noe annet». I lovkommentaren er det vist til at: «Bestemmelsene gjelder også som alminnelig utgangspunkt for interkommunale styrever og opprettet i medhold av § 27.»

Det legges derfor til grunn at både forvaltningsloven og kommuneloven gjelder for Regionrådet.

Forvaltningsloven regulerer habilitetsforholdene for offentlige tjenestemenn. Habilitetsreglene i forvaltningsloven er gitt i lovens kapittel II. Kommuneloven § 40 nr. 3 bestemmer at reglene i forvaltningsloven kapittel II også gjelder for de folkevalgte. Det fremgår av forvaltningslovens § 6 at habilitetsreglene gjelder for «offentlige tjenestemenn». Etter § 10 gjelder inhabilitetsreglene også for «enhver annen som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan». Det vil si at reglene om habilitet gjelder for medlemmene i Regionrådet og for de ansatte på regionkontoret.

Formålet med reglene er å bidra til å sikre en mest mulig objektiv saksbehandling. Dersom man er inhabil i en sak har man både rett og plikt til å fratre ved behandlingen av saken. Inhabilitet kan skyldes at man selv har fordeler eller ulemper av sakens utfall. Inhabilitet kan også skyldes at saken har betydning for nær familie eller venner, eller en bedrift man har nær tilknytning til.

Forvaltningsloven regulerer habilitetsforholdene for offentlige tjenestemenn. Habilitetsreglene i forvaltningsloven er gitt i lovens kapittel II. Det fremgår av forvaltningslovens § 6 at habilitetsreglene gjelder for «offentlige tjenestemenn», men reglene gjelder også for andre som utfører arbeid for forvaltningsorganet, jf. § 10.

Reglene om hvilke forhold som gjør en tjenestemann eller folkevalgt inhabil, er gitt i forvaltningslovens § 6. Denne bestemmelsen sonder mellom absolutte og relative inhabilitetsgrunner. De absolutte inhabilitetsgrunnene er opplistet i § 6 første ledd.

De absolutte inhabilitetsgrunnene er opplistet i § 6 første ledd:

«En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) *når han selv er part i saken;*
- b) *når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken;*
- c) *når han er eller har vært gift med eller er forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part;*
- d) *når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;*
- e) *når han leder eller har ledende stilling i, eller er medlem av styret eller bedriftsforsamling for*
 - 1. *et samvirkeforetak, eller en forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken, eller*
 - 2. *et selskap som er part i saken. Dette gjelder likevel ikke for person som utfører tjeneste eller arbeid for et selskap som er fullt ut offentlig eid og dette selskapet, alene eller sammen med andre tilsvarende selskaper eller det offentlige, fullt ut eier selskapet som er part i saken.»*

Hvis det foreligger et slikt tilknytningsforhold som er listet opp i bestemmelsen, er vedkommende tjenestemann eller den folkevalgte automatisk inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller å treffe avgjørelse i saken. Om tjenestemannen eller den folkevalgte selv er part i saken vil han selvsagt ikke kunne tilrettelegge eller delta i avgjørelsen av saken. Vurderingen av om noen er å anse som part i en sak må avgjøres etter definisjonen av partsbegrepet i forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav e, det vil si at avgjørelsen retter seg mot eller saken ellers «direkte gjelder» vedkommende.

Videre følger det videre av forvaltningsloven § 6 annet ledd at det finnes andre forhold som kan gjøre en tjenestemann eller en folkevalgt inhabil:

«Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet; blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.»

Denne bestemmelsen åpner for en bred, skjønnsmessig vurdering av om tjenestemannen har en slik tilknytning til saken eller noen av partene, at det grunn til å tro at tilliten til at saken vil bli behandlet upartisk er svekket.

Det er et krav om at forholdet som foreligger er særegent. Dette betyr at det må foreligge en spesiell form for tilknytning til saken eller noen av partene i saken, eller at tjenestemannen har en særlig interesse i sakens utfall.

Det kan ellers være et særegent forhold som kan føre til inhabilitet at tjenestemannen eller en folkevalgt har et nært vennskap eller sterkt motsetningsforhold til part i en forvaltningssak. Men det at man kjenner hverandre, eller er kollegaer, vil ikke i seg selv være tilstrekkelig til å konstatere inhabilitet.¹¹ Det er ikke mulig å gi en uttømmende beskrivelse av hva slags tilknytning til saken eller partene som vil bli regnet som særegent. Sivilombudsmannen skriver i sak 2007/1361 at det er på det rene at vennskap kan komme i betraktning som et særegent forhold etter forvaltningsloven § 6 annet ledd.

Det må normalt antas at vanlig godt bekjentskap ikke er tilstrekkelig til å begrunne inhabilitet. Utgangspunktet er at det må foreligge et spesielt godt og personlig vennskapsforhold. Hvor nær tilknytningen må være, beror på en konkret helhetsvurdering. Det er imidlertid ikke avgjørende om tjenestemannen selv oppfatter tilknytningen som nær. Bestemmelsen legger opp til at det skal foretas en objektiv vurdering av hvordan forholdet tar seg ut for utenforstående.

Justisdepartementets lovavdeling har uttalt at det som utgangspunkt skal mye til for å erklære noen inhabil dersom de påståtte inhabiliserende forhold utelukkende er av faglig karakter – det være seg i både store og små fagmiljø. Det må noe mer til enn kun kontakt som følge av faglig samarbeid, for å kunne konstatere et «særegent forhold», jf. JDLOV-2000-8596B.

Sivilombudsmannen har i sak 2012/1827 vurdert blant annet habilitet i en tilsettingssak. Det var to søkere til stilling som kirkeverge, saken skulle avgjøres av fellesrådet. Den som ble tilsatt var godt kjent for tilsettingsmyndigheten siden lederen for fellesrådet og vedkommende satt sammen i menighetsrådet. I den saken uttaler ombudsmannen at selv om man sitter i samme råd kan dette ikke i seg selv være tilstrekkelig til å begrunne inhabilitet. Det ble konkludert med at det ikke forelå forhold som tilsier at lederen var inhabil ved behandlingen av tilsettingssaken.

Inhabilitet vil kunne oppstå der en står i et nærmere avhengighetsforhold til en som en har en forretningsmessig eller annen økonomisk interesse i sakens utfall. Etter tidligere ligningsloven § 3-8 nr. 1 (d) var det en bestemmelse der man ble inhabil der saken gjelder en arbeidsgiver eller noen som ens direkte overordnet i arbeidsforholdet. Frihagen skriver i Inhabilitet etter forvaltningsloven, side 252, at om det gjelder et forhold der arbeidsgiver er part i saken stiller dette seg annerledes når arbeidsgiver er et selskap. Forholdene er da mindre personlige og interessene mer indirekte, slik at det neppe er grunnlag for en like streng praksis. Det vises også til andre eksempler der man kan bli inhabil, der man

¹¹ Veileder: Habilitet i kommuner og fylkeskommuner s. 11, utgitt av KRD

i særlig grad står i en økonomiske avhengighetsforhold vil man lettere bli inhabil, det vises til f. eks til låneforhold.

Det som er viktig å merke seg med bestemmelsen om habilitet, er at det er et spørsmål om de ytre forhold, og en vurdering av om disse generelt og objektivt sett er egnet til å svekke tilliten, uavhengig av hvor stor tillit man måtte ha til den aktuelle tjenestemanns personlige integritet. Det at noen anses som inhabil, innebærer ikke noen form for mistillit til vedkommende personlig.

Utlede revisjonskriterier

Ansatte i Regionrådet eller politikere med verv i Regionrådet kan ikke tilrettelegge grunnlag for, eller treffe avgjørelse i en ansettelse:

- når vedkommende er part i saken eller er i slekt med en part slik forvaltningsloven § 6 angir.
- når det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den vedkommende sin upartiskhet.

6 REVISJONENS VURDERINGER

6.1 BLE ANSETTELSENE FORETATT I TRÅD MED RETTSLIGE FØRINGER, VEDTAK OG INTERNE RETNINGSLINJER?

Daglig leder

Det framgår av kapittel 4.1 foran at ansettelsen av daglig leder på regionkontoret ble foretatt gjennom intern utlysning blant de ansatte i Regionrådet. Som nevnt foreligger det ikke en generell regel som sier at kommunale stillinger skal utlyses eksternt, men at kvalifikasjonsprinsippet tilsier at ekstern utlysning bør være et hovedprinsipp. I denne saken anser vi det som tilstrekkelig begrunnet at dette prinsippet ble fraveket. Begrunnelsen var todelt; at det ikke var økonomisk forsvarlig å foreta en ekstern rekruttering, samt at det ble vurdert at ansatte ved regionkontoret hadde tilstrekkelig kompetanse til at det var mulig å få søkere som oppfylte kvalifikasjonskravene.

Til stillingen var det kun én søker, og det var dermed ingen søkere å vurdere imellom. Arbeidsutvalget gjennomførte ansettelsen, slik delegasjonsreglementet fastsetter. Et enstemmig utvalg vurderte at Frode Damstuen oppfylte kravene til stillingen.

Prosjektleder

Stillingen som prosjektleder ble først utlyst eksternt, og ble deretter besatt gjennom at det ble åpnet for å ta imot søknader etter opprinnelig søknadsfrist. Hovedprinsippet om ekstern utlysning ble da oppfylt for den opprinnelige utlysningen, men ikke i oppfølgingen av denne da det viste seg vanskelig å finne en søker som oppfylte kvalifikasjonskravene.

Slik vi forstår ble annen gangs utlysning av stillingen vurdert, selv om det ikke finnes dokumentasjon som viser dette. Revisjonskriteriet sier at det primært er ved overtallighet at intern utlysning kan være et alternativ. Her er det ikke snakk om en utlysning som ble avgrenset til interne søkere, men at man har søkt å benytte nettverk for å få opp aktuelle søkere. Revisjonen mener at det hadde vært en fordel om man kunne gått åpent ut med at Regionrådet fortsatt ønsket å ta imot søkere til stillingen.

Søkernes kvalifikasjoner ble vurdert i to omganger; første omgang var etter den åpne utlysningen i juni, deretter i juli etter at Vistekleiven hadde søkt. Revisjonen har ikke forutsetninger for å vurdere enkeltpersoner mot kvalifikasjonskrav eller ønske om kvalifikasjoner. Vurderingen avgrenses derfor til *hvorvidt* det ble foretatt slike vurderinger.

Etter den ordinære søkerrunden sto man igjen med én søker, etter at en av søkerne hadde trukket seg før intervju og én hadde takket nei til stillingen. Den siste søkeren var opprinnelig (før intervju) vurdert å være kvalifisert, men ble etter intervjuet vurdert å være mindre aktuell. Etter revisjonens vurdering ble det i denne runden foretatt en vurdering av den gjestående søkers kvalifikasjoner opp mot krav/ønsker som var stilt. Denne ble meddelt ordførerne og rådmennene.

I neste omgang kan det oppfattes slik at det ble vurdert mellom Vistekleiven og en privat konsulent som meldte sin interesse for stillingen i form av et konsulentoppdrag, jf e-post fra Damstuen til rådmenn og ordførere 8. august. Så lenge konsulenten ikke hadde søkt på stillingen, så mener revisjonen at det framstår som lite relevant å trekke denne inn i vurderingen av aktuelle søkere. Dersom konsulenten skulle vurderes til stillingen, så burde det foreligge en formell søknad til stillingen.

Den skriftlige begrunnelsen for å ansette Vistekleiven finnes i den nevnte e-posten 8. august. Her begrunnes valget av Vistekleiven til prosjektstillingen med henvisning til kompetanse og bakgrunn. Revisjonen finner det godtgjort at Vistekleivens kvalifikasjoner ble vurdert.

Delegasjonsreglementet § D-06 sier at regionsjefen (daglig leder) har myndighet til å foreta utlysning og ansettelse etter tilrådning fra nedsatt tilsettingsutvalg som nedsettes av rådmannen i Sel og regionsjefen. Dette er ikke gjort i dette tilfellet. Det er blitt opplyst at rådmannsutvalget ble brukt som tilsettingsutvalg, og at en av de ansatte ble spurt om hun ønsket å delta i ansettelsesprosessen. Vi antar at dette er gjort som en tilpasning til Regionrådets status der dette ikke lenger er tilknyttet Sel kommune (vertskommune).

Slik det framstår for revisjonen ble ikke rådmannsutvalget involvert, ut over at leder for rådmannsutvalget var med på intervjuer med to søkere etter den åpne utlysningen, og deretter med Iselin Vistekleiven. Etter revisjonens mening burde det før ansettelsesprosessen vært tydeligere avklart hvilken organisering som skulle gjelde rundt ansettelsen. I mangel av oppdatert delegasjonsreglement burde det vært klargjort hvordan man skulle tilpasse seg til bestemmelsen om at det skal være et tilsettingsutvalg som skal lage tilrådning om ansettelser. Forutsetningsvis bør et slikt utvalg bestå av andre enn kun leder av rådmannsutvalget.

6.2 BLE REGLER OM HABILITET IVARETATT?

Daglig leder

Revisjonen har verken opplysninger som skulle tilsi at Vistekleiven og Damstuen er i slekt, eller at noen som står henne nær, er i slekt med eller har en slik relasjon til Damstuen som beskrevet i fvl. § 6 første ledd.

Habilitetsspørsmålet vurderes videre da etter forvaltningsloven § 6 annet ledd. Etter denne bestemmelsen er man inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak dersom «*andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet*». Bestemmelsen åpner for en bred, skjønnsmessig vurdering av vedkommende sin tilknytning til saken eller dens parter, der det blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen kan innebære en «*særlig fordel, tap eller ulempe*» for vedkommende selv eller noen vedkommende har «*nær personlig tilknytning til*».

Det er arbeidsutvalget i Regionrådet samlet som hadde myndighet til å ansette daglig leder. Revisjonen har i denne rapporten begrenset vår vurdering til å gjelde Vistekleiven og Damstuen, da det var slik vi oppfatter bestillingen fra kontrollutvalget. Problemstillingen er dermed om Vistekleiven var habil til å delta i ansettelsen av Damstuen.

Vistekleiven deltok på intervjuet av Damstuen, og hun var med å ta vurderingen av om han skulle ansettes. Hun var en av tre som var med å intervju Damstuen. På telefon ble et samlet arbeidsutvalg enig om å ansette Damstuen.

Protokoll med ansettelsen er datert 8. juli 2019. Her framgår at beslutningen om å tilby Damstuen stillingen var enstemmig. Iselin Vistekleiven står oppført som saksbehandler i protokollen.

Det legges til grunn for denne vurderingen at Vistekleiven på dette tidspunktet ikke visste at hun hadde tenkt til å søke på stillingen som prosjektleder. Revisjonen har ikke opplysninger som skulle tilsi noe annet.

Den aktuelle avgjørelsen om å ansette Damstuen innebærer ikke noen særlig «fordel, tap eller ulempe» for Vistekleiven. Derimot innebærer ansettelsen en fordel for Damstuen. Dersom Vistekleiven har en «nær personlig tilknytning» til Damstuen, skal hans fordel vektlegges i habilitetsvurderingen.

Spørsmålet er om deres relasjon kan anses som et særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til Vistekleiven sin upartiskhet, jf. forvaltningsloven § 6 annet ledd.

Forholdet må ses i sammenheng med den enkelte sakens omstendigheter ellers, og om det utgjør «særegne forhold» som er «egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet» i saken. Habilitetsvurderingen må alltid skje konkret med utgangspunkt i de to nevnte kriteriene. Vurderingen etter § 6 annet ledd må skje i lys av de hensynene som ligger bak habilitetsreglene, nemlig å «sikre korrekte avgjørelser, opprettholde tilliten til dem som fatter avgjørelsen og beskytte beslutningstakerne mot at det sås tvil om deres troverdighet», jf. Rt. 1996 s. 64 på s. 68.

Revisjonen legger til grunn at Vistekleiven og Damstuen sitt forhold var av faglig karakter, jf. kapittel 4.3. Det må noe mer til enn kun kontakt som følge av faglig samarbeid, for å kunne konstatere et «særegent forhold», jf. DLOV-2000-8596b.

Det kan vanskelig sies at arbeidsutvalget sin avgjørelse av ansettelsen av daglig leder innebærer noen særlig fordel, tap eller ulempe for Vistekleiven eller noen hun har nær personlig tilknytning til.

På bakgrunn av drøftingen ovenfor kan ikke revisjonen se at det foreligger et særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til Vistekleiven sin upartiskhet ved ansettelsen av Damstuen.

Prosjektleder

Revisjonen har som nevnt verken opplysninger som skulle tilsi at Damstuen og Vistekleiven er i slekt, eller at noen som står han nær, er i slekt med eller har en slik relasjon til Damstuen som beskrevet i fvl. § 6 første ledd. Videre må det vurderes om det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til Damstuen sin upartiskhet ved ansettelsen av Vistekleiven, jf. forvaltningsloven § 6 annet ledd.

Det vises til den vurderingen som ble gjort av Vistekleiven og Damstuen sin relasjon ovenfor. Deres faglige relasjon er ikke av en karakter som kan kalles et særegent forhold etter forvaltningsloven § 6 annet ledd. Det kan dermed vanskelig sies at Damstuen sin ansettelse av Vistekleiven innebar noen særlig fordel, tap eller ulempe for ham.

Formuleringen «egnet til» indikerer at det må legges vekt på hvordan forholdet fremstår utad. Utad kan man jo stille spørsmål om hvordan disse ansettelsene har skjedd.

Vistekleiven hadde vært med på å ansette daglig leder like før hun søkte stillingen som prosjektleder. Spørsmålet er om Damstuen på grunn av dette kan sies å ha en lojalitetsforpliktelse ovenfor Vistekleiven. Vi legger her til grunn at Vistekleiven har opplyst at hun ikke visste om at hun kom til å søke stillingen som prosjektleder på tidspunktet da hun var med på å ansette Damstuen. Vi legger også til grunn at da Vistekleiven søkte på stillingen så visste ikke Damstuen at hun kom til å søke.

Damstuen har til revisjonen opplyst at han ikke har følt et lojalitetsbånd til Vistekleiven. Det er også relevant å nevne at det var arbeidsutvalget som vedtok å ansette Damstuen som daglig leder, og det var dermed ikke en beslutning som var tatt av Vistekleiven alene.

Vi kan ikke se bort fra at en arbeidstaker kan oppleve en form for lojalitet til en overordnet, også når det skal tas en beslutning som ikke kommer direkte under dette arbeidsforholdet, og som dermed kan spille inn på beslutningen. Det at Vistekleiven var regionrådsleder, og dermed kan sies å være Damstuen sin arbeidsgiver er et forhold som kan tilsi han er i et avhengighetsforhold til henne og at han føler en lojalitet. Siden Regionrådet er et regionalt samarbeidsorgan og at det er dette organet som sådan som anses som Damstuen sin arbeidsgiver, så mener revisjonen at man kan si at forholdene er mindre personlige. Revisjonen mener det er grunnlag for å si at Damstuen ikke hadde et særlig sterkt avhengighetsforhold til henne.

Revisjonen mener at man kan oppsummere at deres relasjon er av faglig karakter, og at deres relasjon ikke kan sies å utgjøre et særegent forhold som tilsier at Damstuen var inhabil til å treffe avgjørelsen om å ansette Vistekleiven.

7 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

7.1 KONKLUSJONER

Revisjonen har konkludert separat for de to problemstillingene.

PROBLEMSTILLING 2: BLE ANSETTELSENE FORETATT I TRÅD MED RETTSLIGE FØRINGER, VEDTAK OG INTERNE RETNINGSLINJER?

Ansettelsen av daglig leder

- Revisjonen finner det tilstrekkelig begrunnet at hovedregelen om ekstern utlysning ble fraveket, og at stillingen ble besatt gjennom en utlysning rettet mot de ansatte ved regionkontoret.
- Til stillingen var det kun én søker, og det var dermed ingen søkere å vurdere imellom. Arbeidsutvalget gjennomførte ansettelsen, slik delegasjonsreglementet fastsetter.

Ansettelsen av prosjektleder

- Stillingen som prosjektleder ble først utlyst eksternt, og ble deretter besatt gjennom at det ble åpnet for å ta imot søknader etter opprinnelig søknadsfrist. Revisjonen mener at det hadde vært en fordel om man kunne gått åpent ut med at Regionrådet fortsatt ønsket å ta imot søkere til stillingen.
- Det kan oppfattes slik at det ble vurdert mellom Iselin Vistekleiven og en privat konsulent som meldte sin interesse for stillingen i form av et konsulentoppdrag. Så lenge konsulenten ikke hadde søkt på stillingen, så mener revisjonen at det framstår som lite relevant å trekke denne inn i vurderingen av aktuelle søkere.
- Vi finner godtgjort at Vistekleiven sine kvalifikasjoner ble vurdert opp mot kravene til stillingen. Vi presiserer at revisjonen ikke har foretatt en egen vurdering av hennes kvalifikasjoner opp mot kravene til stillingen.
- Delegasjonsreglementets regler for ansettelser ble ikke fulgt i ansettelsen av Vistekleiven. Dette må ses i lys av at reglementets bestemmelser på dette området ikke er blitt oppdatert, og ikke er tilpasset Regionrådets nåværende juridiske status.
- I mangel av oppdatert delegasjonsreglement burde det vært tydeligere avklart hvordan man skulle tilpasse seg til bestemmelsen om at det skal være et tilsettingsutvalg som skal lage tilrådning om ansettelser.

PROBLEMSTILLING 3: BLE REGLER OM HABILITET IVARETATT?

Revisjonen har ikke opplysninger som skulle tilsi at Iselin Vistekleiven og Frode Damstuen er i slekt, eller at noen som står Vistekleiven nær, er i slekt med eller har en slik relasjon til Damstuen som beskrevet i forvaltningsloven § 6 første ledd. Revisjonen legger derfor til grunn at Vistekleiven og Damstuen sin relasjon var av faglig karakter, og de ikke hadde et nært personlig forhold.

Revisjonen har ut fra dette konkludert separat for de to stillingene.

Ansettelsen av daglig leder

- Revisjonen mener at ansettelsen av Frode Damstuen ikke innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for Iselin Vistekleiven selv eller noen som hun har nær personlig tilknytning til.
- Revisjonen mener at det ikke forelå andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til Vistekleivens upartiskhet.

Ansettelsen av prosjektleder

- Revisjonen mener at Frode Damstuen sin ansettelse av Iselin Vistekleiven ikke innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for han selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til.
- Revisjonen ser at det utad kan stilles spørsmål ved ansettelsen, men vi legger til grunn at deres relasjon er av faglig karakter. Det at Vistekleiven hadde vært med på ansettelse av Damstuen i egenskap av leder av Regionrådet er dermed ikke å anse som et særegent forhold som er egnet til å svekke tilliten til Damstuens upartiskhet.

7.2 ANBEFALINGER

- Regionrådet bør sørge for å oppdatere pkt § D-06 i delegasjonsreglementet som tar for opprettelse/nedleggelse av stillinger samt utlysning og ansettelser.
- Oppdateringen bør ta hensyn til Regionrådets nåværende juridiske status, der det ikke lenger er underlagt Sel kommune.

REFERANSER

Frihagen, A (1985): *Inhabilitet etter forvaltningsloven.*

Kommunal- og regionaldepartementet (2011): *Habilitet i kommuner og fylkeskommuner Om inhabilitetsreglene i forvaltningsloven og kommuneloven*

KS (2015): *Anbefaling om eierskap, selskapsledelse og kontroll med kommunalt/fylkeskommunalt eide selskaper og foretak.* Versjon høst 2015.

Norges kommunerevisorforbund (2018): *Veileder i selskapskontroll- med vekt på eierskapskontroll.* Fastsatt av styret i NKRF 22.10.2018.

Sivilombudsmannen sak 2007/1361, sak 2018/518 og 2018/4077

VEDLEGG 1 UTLYSNINGSTEKST-PROSJEKTLEDER



Regionrådet i Nord-Gudbrandsdal skal fremme regionen sine interesser gjennom å legge til rette for næringsutvikling, drive politisk interessearbeid, utvikle samarbeid mellom kommunene og å arbeide for å profilere regionen som en god tilflytterregion.

Velferdsteknologi – Prosjektleder

Regionrådet lyser ut 100 % stilling som prosjektleder for en toårig forsterka satsing på implementering av velferdsteknologi i kommunal sektor i Nord- Gudbrandsdal. Prosjekt «Smart velferdregion Nord-Gudbrandsdal» skal mobilisere kommunene til å videreutvikle kompetanse innen digitalisering, gjennomføre utviklingsprosesser for å skape en felles plattform for gevinstrealisering innen velferdsteknologi. Prosjektet er et delprosjekt innen prosjektet «Universitetsregion Nord-Gudbrandsdal»

Prosjektlederen skal:

- Være en pådriver for økt samarbeid og regional koordinering av satsinger innen velferdsteknologi, samt å samordne og styrke allerede etablerte tiltak.
- Være bindeleddet mellom Nasjonalt nettverk for velferdsteknologi og kommunene
- Bidra til samordning av pågående tiltak og prosjekter
- Bidra til at velferdsteknologi blir en integrert del av tjenestetilbudet i kommunene
- Bidra til kompetansebygging og behovskartlegging innen velferdsteknologi
- Være pådriver og koordinator for nye aktiviteter

Vi søker en prosjektleder med følgende kvalifikasjoner:

- Erfaring fra prosjektarbeid i helse og omsorgssektoren og interesse for velferdsteknologi er en fordel
- Relevant universitets/høgskoleutdanning
- Motiverende, entusiastisk og som har erfaring med organisasjonsutvikling
- Evne til å bygge nettverk
- Evne til samarbeid og å arbeide strukturert

Kontorsted er Regionkontoret på Otta, men prosjektlederen må regne med aktiv deltagelse i alle seks kommunene.

Nærmere opplysninger ved henvendelse til
daglig leder, Frode Damstuen, tlf: 90915501
Søknad sendes elektronisk til e-post@regionkontoret.no
Søknadsfrist 15.06.2019

Mer informasjon om stillingen på www.nord-gudbrandsdal.no

VEDLEGG 2 UTTAELSE FRA REGIONRÅDET NORD-GUDBRANDSDAL

Regionrådet Nord-Gudbrandsdal

Saksnr: 2019/17 -16
Arkiv: 010.1
Saksbehandler: Bjarne Eiolf Holø
Dato: 12.11.2019

Utskrift av møtebok

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
13/19	Arbeidsutvalg	22.11.2019

Høring - Selskapskontroll v/Innlandet revisjon IKS

Vedlegg: Høyringsbrev og utkast til rapport

Saksutredning

Kontrollutvalget i Vågå gjorde følgjande vedtak i sak 21/19:

1. *Kontrollutvalget bestiller en gjennomgang av prosessen ved tilsetting av dagleg leiar og prosjektleiar.*
2. *Gjennomgangen blir utført av Innlandet Revisjon IKS*

Innlandet Revisjon informerte Regionrådet Nord-Gudbrandsdal i brev av 11.09.19 om at kontrollen blir gjennomført som ein selskapskontroll.

Rapporten ligg nå føre i rapportutkast. Innlander Revisjon opplyser at før rapporten sendes over til deltakarkommunane, og deretter til kontrollutvalet i Vågå kommune, ynskjer dei regionrådets kommentar og syn på rapporten.

Vurdering

Regionrådsleiaren ynskjer å handsame regionrådets uttale til rapporten på politisk nivå i regionrådets arbeidsutval. Dette med bakgrunn i dagleg leiar sin rolle i selskapskontrollen. Vidare meiner regionrådsleiaren at vår uttale skal avgrensast til rapportens "konklusjoner og anbefalinger" omtalt på side 26 og 27.

Regionrådsleiaren sitt forslag til uttale:

Arbeidsutvalet har drøfta konklusjonane om tilsetting av dagleg leiar og tilsetting av prosjektleiar, samt anbefalinger:

Rapportens konklusjon på tilsetting av dagleg leiar:

- *Revisjonen mener at ansettelsen av Damstuen ikke innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for Iselin Vistekleiven selv eller noen som hun har nær tilknytning til.*
- *Revisjonen mener at det ikke forelår andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til Vistekleivens upartiskhet.*

Regionrådets uttale:

Konklusjonen er i tråd med Arbeidsutvalgets egne vurderingar og syn på saka.

Rapportens konklusjon på tilsetting av prosjektleiar:

- *Revisjonen mener at Frode Damstuen sin ansettelse av Iselin Vistekleiven ikke innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for han selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til.*
- *Revisjonen ser at det utad kan stilles spørsmål ved ansettelsen, men vi legger til grunn at deres relasjon er av faglig karakter. Det at Vistekleiven hadde vært med på ansettelse av Damstuen i egenskap av leder av regionrådet er dermed å ikke anse som særegent forhold som er egnet til å svekke Damstuens upartiskhet*

Regionrådets uttale:

Konklusjonen er i tråd med Arbeidsutvalgets egne vurderingar og syn på saka.

Rapportens anbefalinger:

- *Regionrådet bør sørge for at å oppdatere § D06 i delegasjonsreglementet som tar for seg opprettelse/nedleggelse av stillinger samt utlysning og ansettelser.*
- *Oppdateringer bør ta hensyn til regionrådets nåværende juridiske status, der det ikke lenger er underlagt Sel kommune.*

Regionrådet uttale:

§D 06, 2. ledd i Delegasjonsreglementet som er omtalt, er ein etterlevning frå den tida da regionrådet var eit vertskommunesamarbeid, underlagt Sel kommune.

Tilrådingane som er gjeve er i tråd med Arbeidsutvalets egne vurderingar. Ein revisjon av delegasjonsreglementet har vore drøfta tidlegare, og konklusjonen er at denne revisjonen blir tatt i samband med prosess for å tilpasse regionrådets juridiske status til ny kommunelov. Dette er planlagt gjennomført i 2020.

Vedtak i Arbeidsutvalget 22.11.19

Daglig leder Frode Damstuen fratredd møtet under behandlingen.

Arbeidsutvalget slutter seg til regionrådslederen forslag til uttale som følger:

Arbeidsutvalet har drøfta konklusjonane om tilsetting av dagleg leiar og tilsetting av prosjektleiar, samt anbefalinger:

Rapportens konklusjon på tilsetting av dagleg leiar:

- *Revisjonen mener at ansettelsen av Damstuen ikke innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for Iselin Vistekleiven selv eller noen som hun har nær tilknytning til.*
- *Revisjonen mener at det ikke forelå andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til Vistekleivens upartiskhet.*

Regionrådets uttale:

Konklusjonen er i tråd med Arbeidsutvalgets egne vurderingar og syn på saka.

Rapportens konklusjon på tilsetting av prosjektleiar:

- *Revisjonen mener at Frode Damstuen sin ansettelse av Iselin Vistekleiven ikke innebærer særlig fordel, tap eller ulempe for han selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til.*
- *Revisjonen ser at det utad kan stilles spørsmål ved ansettelsen, men vi legger til grunn at deres relasjon er av faglig karakter. Det at Vistekleiven hadde vært med på ansettelse av Damstuen i egenskap av leder av regionrådet er dermed å ikke anse som særegent forhold som er egnet til å svekke Damstuens upartiskhet*

Regionrådets uttale:

Konklusjonen er i tråd med Arbeidsutvalgets egne vurderingar og syn på saka.

Rapportens anbefalinger:

- *Regionrådet bør sørge for at å oppdatere § D06 i delegasjonsreglementet som tar for seg opprettelse/nedleggelse av stillinger samt utlysning og ansettelser.*
- *Oppdateringer bør ta hensyn til regionrådets nåværende juridiske status, der det ikke lenger er underlagt Sel kommune.*

Regionrådets uttale:

§D 06, 2. ledd i Delegasjonsreglementet som er omtalt, er ein etterlevning frå den tida da regionrådet var eit vertskommunesamarbeid, underlagt Sel kommune.

Tilrådingane som er gjeve er i tråd med Arbeidsutvalets egne vurderingar. Ein revisjon av delegasjonsreglementet har vore drøfta tidlegare, og konklusjonen er at denne revisjonen blir tatt i samband med prosess for å tilpasse regionrådets juridiske status til ny kommunelov. Dette er planlagt gjennomført i 2020.

Vedtaket ble enstemmig vedtatt.

Rett utskrift.

Otta, 25.11.19

Kristin Haave
sign

